RENCANA KEBIJAKAN *OUTSOURCING* TENAGA KEAMANAN UNIVERSITAS X SURABAYA

Hutin Sutera Yanoto dan Eddy M. Sutanto
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: hutin_sutera_08128@yahoo.com ; esutanto@peter.petra.ac.id

***Abstrak*- O*utsourcing* tidak hanya diperlukan oleh perusahaan saja tetapi juga bagi universitas. Pengguanaan *outsourcing* dalam hal keamanan telah menarik Universitas X untuk memunculkan Rencana Kebijakan *Outsourcing* pada tenaga kemanan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana proses munculnya rencana kebijakan outsourcing, proses penetapannya, hingga dampaknya terhadap kepuasan tenaga keamanan terhadap munculnya rencana kebijakan outsourcing di Universitas X. Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Data yang diperoleh akan ditelaah, dianalisis keterkaitannya satu sama lain, diuji keabsahannya dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi yang kemudian akan dijabarkan secara naratif. Rencana tersebut telah dibahas serta disepakati bersama dengan pihak pimpinan Universitas X, serta persetujuan dari pihak Yayasan. Pengambilan keputusan tersebut juga telah direncanakan dan diperkirakan dengan matang untuk keperluan dan kebaikan Universitas dimasa mendatang. Sementara dari sisi tenaga keamanan di Universitas X mereka merasa tidak puas dengan adanya rencana tersebut.**

***Kata Kunci*- Kepuasan Kerja, Outsourcing, Rencana, Tenaga Keamanan**

I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang ketat saat ini menuntut jenis industri produk dan jasa berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tersebut berujung peningkatan sumber daya manusia dan penekanan biaya perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja ahli dalam bidang pekerjaannya agar dapat memberi kontribusi maksimal sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Proses kegiatan ini biasanya sering dikenal dengan istilah "*outsourcing*" (Divisi Riset PPM Manajemen, 2008).

Outsourcing merupakan sebuah usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan. (Indrajit & Djokopranoto, 2004, p.2). Menurut Yasar, (2011, p.84), ada beberapa materi pelatihan yang diberikan perusahaan outsourcing bagi para pekerjanya. Pelatihan tersebut antara lain, mengajarkan tentang visi, misi dan sejarah perusahaan outsourcing, aspek hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jamsostek, PPH 21 dan perhitungan lembur, pelayanan kesehatan, serta penampilan, sikap profesional, etika, pelatihan basic dan service skill, dan masih banyak lagi. Pelatihan untuk outsourcing tersebut merupakan hal yang perlu diberikan oleh penyedia jasa outsourcing agar masing-masing dari pekerja mempunyai keahlian khusus pada bidangnya. Perusahaan yang menyediakan outsourcing ini pada dasarnya merupakan perantara antara karyawan dan perusahaan. Konsep kerja mereka adalah dengan cara menampung sejumlah orang yang membutuhkan pekerjaan kemudian menyalurkannya kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tersebut.

Penggunaan *outsourcing* tidak hanya oleh perusahaan saja tetapi juga lembaga dan instansi pendidikan juga. Banyak Universitas mungkin sudah menggunakan tenaga *outsourcing* untuk menangani kegiatan sehari-hari mereka yang bersifat tidak utama. Karyawan *outsourcing* diharuskan mematuhi *standar operational procedure* (SOP) dalam menyelesaikan tugas-tugas di mana terdapat alat-alat penunjang keamanan dan keselamatan kerja yang wajib digunakan (Rahayu, 2011).

Seperti halnya yang terjadi pada Universitas X Surabaya. Universitas X sudah lama menggunakan tenaga dari jasa *outsourcing*, diantaranya tenaga *cleaning service*, tenaga parkir, dan juga tenaga kantin. Universitas X merasa selama menggunakan jasa *outsourcing* dirasakan lebih efektif dari pada sebelum menggunakan jasa tersebut. Koordinator Bidang Operasional Layanan dan Pemberdayaan Potensi Ketahanan Kampus pada Universitas X, mengatakan bahwa jumlah tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus dipertimbangkan karena menyangkut efisiensi dan efektivitas kerja para karyawannya. Efektivitas menyangkut tugas tiap tenaga kerjanya. Beberapa kendala yang dialami di Universitas X menyangkut efektivitas ini antara lain: banyak tenaga keamanan seringkali harus lembur dalam pekerjaannya, karena saat ini Universitas X sedang kekurangan jumlah dalam tenaga keamanan. Hal tersebut membuat mereka jadi tidak efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Efisiensi seperti pada umumnya menyangkut aspek tenaga kerja yang berhubungan dengan biaya yang dikeluarkan bagi para karyawannya. Jika jumlah tenaga kerja semakin banyak maka biaya yang dikeluarkan juga semakin besar, apalagi untuk membayar upah lembur bagi para tenaga kerjanya.

Hal di atas merupakan fenomena yang sedang terjadi di Universitas X. Saat ini Universitas X berencana untuk menggunakan tenaga *outsourcing* pada tenaga keamanan (*security*). Rencana tersebut sudah ada sejak tahun 2011 lalu, dan saat ini sedang dalam proses tender serta negosiasi.

Seperti yang banyak kita ketahui pemakaian tenaga kerja *outsourcing* sering kali menimbulkan pro dan kontra, serta membawa dampak terhadap kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kita tahu bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2005, p.117).

Rencana penggunaan *outsourcing* tenaga keamanan tersebut pastinya membawa dampak bagi kepuasan tenaga keamanan atau tenaga keamanan tetap Universitas X. Beberapa ketakutan yang mungkin selama ini dirasakan oleh para tenaga keamanan tetap, adalah jika mereka harus kehilangan pekerjaannya karena dengan terkena gusuran dari adanya *outsourcing* tersebut, serta mungkin dipindahkan pada divisi lain yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) Apa yang menjadi dasar pertimbangan munculnya rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X?; (2)Siapakah pihak yang memunculkan rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X?; (3)Bagaimana proses munculnya rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X?; (4)Bagaimana proses penetapan rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X?; (5) Apakah kebijakan outsourcing sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki Universitas X?; (6)Apakah dampak dari rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan terhadap kepuasan tenaga keamanan tetap Universitas X?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1)Untuk mendeskripsikan apa yang menjadi dasar pertimbangan munculnya rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X; (2)Untuk mendeskripsikan siapakah pihak yang memunculkan rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X; (3)Untuk mendeskripsikan bagaimana proses munculnya rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X; (4)Untuk mendeskripsikan bagaimana proses penetapan rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X; (5)Untuk mendeskripsikan apakah kebijakan outsourcing sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki Universitas X; (6)Untuk mendeskripsikan apakah dampak dari rencana outsourcing tenaga keamanan terhadap kepuasan tenaga keamanan tetap Universitas X.

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Universitas:** Penelitian ini dapat menjadi masukan dalam membuat keputusan terhadap kebijakan outsourcing tenaga keamanan di Universitas X.
2. **Bagi penulis:** Penelitian ini merupakan syarat untuk lulus dan meraih gelar Sarjana Ekonomi dan menambah wawasan peneliti.
3. **Bagi Keilmuan:** Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya khasanah keilmuan dalam manajemen bisnis, terutama terkait dengan kepuasan karyawan tetap bagian keamanan.

1.Outsourcing

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (Jehani, 2008, p.1)

Menurut Yasar (2011, p. 5), "*Outsourcing* adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu." Penyerahan kegiatan, tugas, maupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

2.Tipe-tipe *Outsourcing*

Komang dan Agus (dalam Wahyuni, Idrus, Zain, & Rahayu, n.d, p.4), membedakan tipe *outsourcing* menjadi dua kelompok, yaitu *Business Process Outsourcing* dan *Outsourcing* Sumber Daya Manusia.

1. *Business Process Outsourcing* (BPO), jika di Indonesia dikenal dengan pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* jenis ini mengacu pada hasil akhir yang dikehendaki. Jika sebuah perusahaan manufaktur ingin mengalihkan penjualan produknya pada perusahaan lain, maka pembayaran kompensasinya berupa jumlah unit yang terjual.
2. *Outsourcing* Sumber Daya Manusia. *Outsourcing* ini mengacu pada kebutuhan penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk contoh di atas, perusahaan manufaktur akan bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* (*vendor*) yang memberikan jasa penyediaan dan pengelolaan tenaga penjual. Kompensasi kepada *vendor* berupa management fee sesuai kesepakatan.

3.Alasan-alasan penggunaan *Outsourcing*

Corbet (2004, p.11) menggambarkan beberapa alasan mengapa organisasi menggunakan kebijakan *outsourcing* dalam sebuah hirarki manfaat sebagai berikut:

Gambar 1.Outsourcing memberikan hirarki manfaat

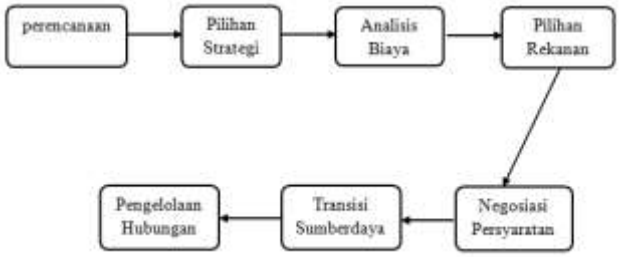
Sumber: The 2004 Outsourcing World Summit (dalam Corbet, 2004, p. 11)

Pada hirarki diatas, manfaat utama yang dapat diperoleh dari *outsourcing* hampir 50 persennya adalah untuk mengurangi

biaya. Dalam kebanyakan kasus, penghematan biaya biasa dalam kisaran 10 sampai 20 persen, tetapi juga dapat lebih tinggi tergantung pada seberapa besar kesenjangan antara biaya operasi perusahaan saat ini dan uang yang digunakan untuk membayar penyedia dari luar. Selanjutnya adalah supaya perusahaan dapat memfokuskan diri pada bisnis inti mereka.

4.Langkah-langkah Pelaksanaan *Outsourcing*

Greaver II menyediakan 7 langkah pokok yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:



Sumber: Indrajit & Djokopranoto (2004, p.15)

5.Resiko *Outsourcing*

Menurut Indrajit & Djokopranoto (2004, p.105) secara umum resiko outsourcing dapat berupa: (1) tidak tercapainya secara penuh tujuan yang diinginkan; (2) tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan; (3) lambatnya pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

6.Kepuasan Kerja

Robbins (2001, p.148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daipada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Keith Davis, Wexley, dan Yukl berpendapat bahwa, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2005, p.117).

7.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005, p.120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

8.Akibat Kepuasan Kerja

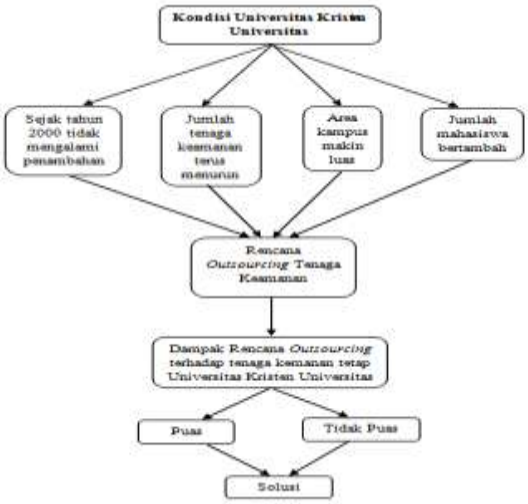
Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap: (a) Kinerja: Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi, kinerjanya akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ada kemungkinan ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar; (b) Pergantian karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

9.Pengukuran Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2001, p.126-127) mengemukakan pengukuran kepuasan kerja yang dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan
   Dalam pengukuran ini, pegawai akan ditanyai mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan , upah, promosi, dan co-worker.
2. Pengukuran Kepuasan kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
   Skala pengukuran di sini terdiri dari seri gambar wajah- wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuisioner Minnesota
   Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

10. Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

1.Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, karena ingin mengeksplorasi sikap, perilaku, dan pengalaman informan melalui metode *interview* (Firdaus, 2012, p.35). Peneliti ingin mengetahui sikap, perilaku dan pengalaman informan yang sebenarnya terhadap tenaga keamanan Universitas X Surabaya. Metode yang akan digunakan adalah penelitian fenomenologi kualitatif. Dalam metode fenomenologi ini nantinya akan meneliti pengalaman yang disadari dari responden penelitiannya bukan meneliti sesuatu yang diluar responden penelitiannya atau sesuatu diluar pengalaman sadar responden penelitiannya (Prianti, 2011).

Penelitian ini ingin membahas tentang rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan Universitas X. Oleh karena itu peneliti lebih memfokuskan perhatiannya pada perolehan data tentang bagaimana respon terhadap adanya rencana kebijakan tersebut dan bagaimana rencana tersebut bermula yang dikumpulkan dari para informan penelitian.

2.Teknik Penentuan Informan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada, dalam penelitian ini, teknik penentuan informan yang digunakan oleh peneliti adalah *theoretical sampling* Teknik *theoretical sampling* dipilih, karena peneliti ingin memperoleh data yang lebih mendalam, jadi dengan teknik tersebut diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang dibutuhkan dalam penelitian. Oleh karena itu informan-informan yang dipilih pun merupakan informan yang bersangkutan dengan masalah penelitian yang dianggap cocok dan sesuai untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Obyek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tenaga keamanan di Universitas X. Menyangkut topik yang akan dibahas berkaitan dengan rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan Universitas X, diperlukan juga beberapa informan. Informan yang dipilih haruslah yang mengerti situasi dan kondisi dalam lingkungan universitas, sehingga mereka lebih mengetahui jawaban pertanyaan yang akan diajukan peneliti dalam upaya memperoleh data yang akurat. Beberapa informan tersebut antara lain:

1. Kepala Unit Ketahanan Kampus Universitas X Surabaya.
   Informan yang dipilih adalah Kepala Unit Ketahanan Kampus, yaitu Koordinator Bidang Operasional Layanan dan Pemberdayaan Potensi Ketahanan Kampus. Informan ini dipilih kerana berkaitan langsung dengan tenaga keamanan, dan mengerti dengan baik kondisi, perkembangan, serta masalah-masalah terkait dengan tenaga keamanan selama ini. Oleh karena itu informan mengetahui apa saja yang menjadi dasar pertimbangan di munculkan rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan tersebut dari segi tenaga keamanan.
2. Kepala Biro Admisnistrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK).
   Informan dipilih sehubungan dengan tugasnya dalam hal administrasi dan kepegawaian di Universitas X. Data yang ingin digali seputar apa yang menjadi pertimbangan dimunculkannya rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan dari segi biaya, apa keuntungannya jika menggunakan tenaga outsourcing daripada jika menggunakan tenaga keamanan tetap. Peneliti tidak menggali lebih dalam mengenai angka (jumlah biaya yang akan dikeluarkan dalam rencana kebijakan outsourcing, perhitungan biaya dalam rencana kebijakan outsourcing) secara terperinci, tetapi lebih kepada data wawancara mengenai pendapat dan jawaban informan mengenai apa pertimbangannya, mengapa seperti itu, dan sebagainya.
3. Tenaga keamanan kampus Universitas X.
   Informan dipilih untuk mengetahui dampak rencana outsourcing tenaga keamanan terhadap tenaga keamanan tetap. Sejauh mana mereka mengetahui tentang adanya rencana outsourcing, bagaimana tanggapan mereka tentang adanya rencana tersebut, serta sampai di mana mereka merasa puas atau bahkan tidak puas terhadap rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan di Universitas X.
4. Karyawan outsourcing di Universitas X.
   Informan ini dipilih oleh peneliti, karena ingin mengetahui bagaimana pandangan mereka tentang outsourcing itu sendiri, bagaimana tanggapan mereka selama ini bekerja sebagai seorang outsourcing, serta apa yang mereka rasakan selama bekerja di Universitas X sendiri sebagai karyawan outsourcing. Pendapat mereka juga diharapkan untuk masukan bagaimana outsourcing selama ini berjalan dilihat dari kacamata karyawan outsourcing itu sendiri.

3.Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak dalam bentuk angka melainkan lebih kepada data yang bersumber dari orang-orang yang memang memiliki kapabilitas terkait data yang diperlukan dalam penelitian (Firdaus, 2012, p.27). Dalam penelitian ini data kualitatif merupakan data dari dokumen-dokumen yang sudah ada. Selain itu juga ada data hasil wawancara yang dilakukan mengenai bagaimana tanggapan tentang *outsourcing* yang sudah ada di Universitas X selama ini, bagaimana tenaga keamanan yang ada di Universitas X selama ini, latar belakang rencana *outsourcing* tenaga keamanan, mulai dari dasar pertimbangan, munculnya, proses penetapannya, sampai ke dampak adanya rencana tersebut. Pengumpulan data tersebut akan dilakukan kepada kepala Unit Ketahanan Kampus, kepala Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK), tenaga keamanan Universitas X, serta karyawan *outsourcing* di Universitas X. Data–data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah, dianalaisa, dan dijabarkan dengan urutan dari awal munculnya rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan, sampai kepada dampak rencana kebijkan *outsourcing* terhadap tenaga keamanan tetap di Universitas X seperti yang tertulis dalam rumusan masalah penelitian.

4.Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini, adapun definisi konseptual oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

   Peneliti ingin mengetahui bagaimana informan mengartikan outsourcing serta tanggapan mereka terhadap outsourcing itu sendiri, sebelum akhirnya menjawab pertanyaan tentang bagaimana rencana outsourcing tenaga keamanan di Universitas X ini bermula dan ditetapkan.
2. Kepuasan merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

   Pembahasan pada kepuasan adalah tentang bagaimana kepuasan tenaga keamanan selama ini bekerja di Universitas X dan juga bagaimana mereka merasa puas terhadap rencana outsourcing tenaga keamanan yang dimunculkan oleh Universitas X, apa tanggapan mereka terhadap rencana tersebut dan apakah mereka menerima, menolak atau akan bersikap netral terhadap adanya rencana tersebut.

5.Sumber Data

Sumber data yang digunakan, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh sendiri oleh perorangan atau organisasi langsung melalui obyeknya (Firdaus, 2012, p.28). Data primer diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara. Data hasil observasi berupa pengamatan peneliti selama ini sebagai mahasiswa terhadap tenaga keamanan Universitas X tentang bagaimana tenaga keamanan selama ini dan bagaimana keamanan yang dirasakan selama berada di kampus. Data hasil wawancara merupakan data-data informasi yang dikumpulkan peneliti melalui wawancara kepada informan-informan penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi (Firdaus, 2012, p.28). Data publikasi yang dapat diperoleh melalui internet antara lain, data-data mengenai sejarah organisasi, visi dan misi Universitas X. Selain data publikasi dari internet juga ada data mengenai latar belakang Unit Ketahanan Kampus, visi dan misi Unit Ketahanan Kampus Universitas X yang diperoleh peneliti dari kepala Unit Ketahanan Kampus dalam bentuk dokumen.

6.Metode Pengumpulan Data

Setelah mengetahui siapa saja yang akan menjadi informan-informan dalam penelitian ini, maka akan dilakukan pengumpulan data. Pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan secara tidak langsung dan pendekatan secara langsung kepada informan-informan dalam penelitian (Firdaus, 2012, p. 36-39).

1. Pendekatan secara tidak langsung.

   Dalam pendekatan ini, peneliti akan melakukan penelitian dengan cara observasi. Menurut Nazir (2003, p. 175), observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Metode ini dilakukan, karena dengan melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti dapat diperoleh fenomena yang nyata terjadi selama di lapangan. Observasi yang dilakukan adalah tentang bagaimana keadaan keamanan lingkungan kampus selama ini, apakah pernah terjadi masalah dalam hal keamanan kampus di Universitas X. Beberapa hal yang diamati diantaranya adalah pergantian shift, bagaimana penjagaan mereka di area kampus dan sekitarnya, bagaimana mereka menanggapi masalah-masalah yang biasa timbul di area kampus, misalnya masalah keamanan parkiran, dan juga keamanan di dalam kampus jika terjadi kehilangan dan sebagainya.
2. Pendekatan secara langsung.

   Pendekatan secara langsung dapat dilakukan dengan wawancara mendalam *(in-depth interview)* terhadap informan. Wawancara tersebut akan dilakukan pada kepala Unit Ketahanan Kampus, kepala Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK), tenaga keamanan, serta kepada beberapa mahasiswa, dosen, dan karyawan di Universitas X. Data yang ingin digali mengenai latar belakang dimunculkannya rencana *outsourcing* tenaga keamanan, dari segi tenaga keamanan maupun biaya, tanggapan dari tenaga keamanan tetap mengenai rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan terhadap rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan di Universitas X, serta tanggapan dari beberapa karyawan *outsourcing* terhadap *outsourcing* itu sendiri di Universitas X.

Wawancara secara mendalam *(in-depth interview)* dipilih sehubungan dengan pendapat informan yang diteliti, supaya informan bisa merasa lebih detil dalam mengemukakan pendapat serta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selain itu dengan wawancara dapat diperoleh data serta informasi yang tidak bisa didapat jika hanya melakukan observasi saja. Wawancara secara mendalam dilakukan kepada beberapa pihak untuk mengetahui berbagai hal yang belum terungkapkan oleh informan seperti pada tenaga kemanan, apakah yang menjadi motivasi dan kepercayaan yang dimiliki tenaga keamanan untuk tetap bekerja di Universitas X, bagaimana perasaan mereka selama ini bekerja, apa yang menjadi kendala mereka selama bekerja, dan apa yang menjadi ketakutan bagi mereka dengan dimunculkannya rencana *outsourcing* terhadap tenaga keamanan. Dari berbagai hal tersebut peneliti akan memperoleh suatu data untuk analisis.

Tipe wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, wawancara ini menjadi penting artinya dalam pelaksanaan wawancara mendalam (*depth interview*) yang sering digunakan untuk menggali informasi sedalam mungkin. Wawancara bebas terpimpin merupakan gabungan

antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin, jadi si pewawancara memperguanakan pedoman wawancara yang dapat menunjukan arah tanya jawab yang dilakukan, namu pelaksanaannya secara santai dan tidak terkesan terlalu serius agak responden tidak kaku dalam menjawab pertanyaan wawancara (Sandjaja&Heriyanto, 2006, p.148).

Urutan pertanyaan dan pembahasan tidak harus sama seperti panduan, semua itu tergantung pada jalannya wawancara, karena berdasarkan jawaban yang diberikan informan bisa saja menimbulkan pertanyaan tambahan yang tidak ada pada panduan dalam wawancara tetapi masih terkait dengan topik bahasan wawancara. Panduan wawancara digunakan agar dalam melakukan wawancara peneliti tidak menyimpang terlalu jauh dari topik wawancara seperti jika melakukan wawancara tidak terstruktur.

7.Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisa data sebagai berikut: (1) *Cross check* terhadap data hasil penelitian yang telah dikumpulkan, menelaah keterkaitannya satu dengan yang lainnya, dan mengeliminasi data-data yang tidak akurat; (2) Data yang telah dikumpulkan secara sistematis dan berulang-ulang kepada para informan dengan tempat dan waktu yang berbeda, oleh peneliti kemudian di deskripsikan sesuai dengan pandangan dari informan penelitian; (3) Untuk menetapkan keabsahan peneliti akan membandingkan antara apa yang diamati oleh peneliti, data yang diberikan informan, serta hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akurat; (4) Penafsiran data, untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian, peneliti akan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dan mencari hubungan yang muncul dari data.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.Hasil Observasi

Hasil dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti adalah kinerja tenaga keamanan di Universitas X kurang efektif. Jumlah tenaga keamanan yang terbatas menyebabkan mereka harus lembur. Pada titik-titik tertentu dirasakan kurang penjagaan dan di dalam gedung jarang sekali ditemukan tenaga keamanan berpatroli di setiap gedung, kecuali tenaga keamanan yang bertugas untuk berjaga di rektorat.

Pelatihan tenaga keamanan dilakukan selama 3 hari dengan anggota regu yang berbeda tiap harinya. Dalam pelatihan yang diadakan tidak semua mempunyai kemampuan yang sama, karena antara yang tua dan yang muda (masih dalam usia produktif) tenaga yang dimiliki berbeda. Hal tersebut dirasa akan cukup menghambat dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga keamanan, serta jika terjadi masalah yang darurat mereka juga tidak akan dengan cepat bisa menanganinya secara fisik.

2.Uji Trianggulasi

Pada hari pertama, dilakukan wawancara awal kepada pihak Unit Ketahanan Kampus (UKK) dengan Koordinator Bidang Operasional Layanan dan Pemberdayaan Potensi Ketahanan Kampus. Pada hari kedua, dilakukan wawancara kepada kepala Biro Admisnistrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK) Universitas X. Pada hari ketiga, dilakukan wawancara kepada tenaga keamanan kampus Universitas X. wawancara ini dilakukan di pos jaga gedung T, pos jaga gedung W, pos jaga gedung P, serta basement parkiran gedung P Pada hari keempat, dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan outsourcing di Universitas X.

3.Dasar pertimbangan munculnya rencana kebijakan *Outsourcing* tenaga keamanan di Universitas X

Sejak tahun 2000 Universitas X memutuskan untuk tidak lagi menambah *staff* kepegawaian mereka. Bagi tenaga keamanan sendiri hal tersebut bisa dibilang sebagai pemicu dari *zero growth*, karena dengan begitu tenaga keamanan akan terus berkurang secara jumlah dan tidak akan ada penambahan lagi. Keterbatasan jumlah tenaga keamanan memicu adanya lembur oleh beberapa tenaga keamanan, dari yang seharusnya mereka mendapat bagian jaga per shift sekarang mereka harus merangkap menjadi dua *shift* sekaligus. Hal tersebut menjadi sangat tidak efektif dalam penjagaan. Kendala lain yang dialami dari segi jumlah, yaitu komandan regu yang harusnya bertugas hanya untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja anak buahnya jadi harus ikut ambil bagian dalam penjagaan, dengan begitu tugasnya sebagai kepala regu jadi tidak bisa terlaksana sebagaimana mestinya.

Untuk ke depannya Universitas X sendiri ingin berfokus pada *core business*, jadi dengan begitu Universitas X menggunakan tenaga *outsourcing*. Melihat dalam waktu dekat akan ada banyak tenaga keamanan yang pensiun, dengan merekrut tenaga outsourcing Universitas X tidak perlu melakukan pelatihan dari awal. Salah satu keuntungan merekrut tenaga *outsourcing*, adalah *outsourcing* sendiri pasti sudah dibekali pelatihan sebelumnya dari pihak perusahaan *outsourcing* itu sendiri dan juga mereka pasti sudah mempunyai planning untuk kedepannya. Masalah rekrutmen juga pihak perusahaan *outsourcing* yang akan mencarikan orang-orang terbaiknya dengan begitu Universitas X tidak perlu terus mengurusi masalah yang mungkin timbul dilapangan terkait masalah keamanan.

Masalah biaya juga akan jauh lebih praktis, artinya pihak Universitas tidak perlu mengurusi masalah tunjangan-tunjangan, asuransi dan juga upah lembur seperti halnya pada pegawai tetap harus melihat sistemnya, menghitung upah lembur, dan sebagainya. Universitas X hanya akan membayar gaji mereka kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tanpa harus mengurus permasalahan yang mungkin akan timbul dalam hal tersebut karena semua itu adalah tanggungjawab dari perusahaan *outsourcing.*

Universitas X merasa dalam evaluasi pekerja juga jika melakukan evaluasi terhadap tenaga *outsourcing* akan lebih mudah, karena Universitas X hanya akan melakukan evaluasi kepada satu orang pada perusahaan *outsourcing* yang menjadi rekanan. Selanjutnya evaluasi secara personal akan dilakukan pihak perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Dibandingkan dengan tenaga tetap yang harus melakukan evaluasi satu persatu, dan membutuhkan energi lebih dalam pelaksanaannya Universitas X menganggap lebih praktis jika dengan *outsourcing*. Bagian kepegawaian juga tidak harus

menyediakan konseling khusus jika ada masalah dengan *outsourcing*. Konsentrasi juga bisa lebih optimal kepada *staff-staff* Universitas X sendiri.

4.Pihak yang memunculkan rencana kebijakan *Outsourcing* tenaga keamanan di Universitas X

Perencanaan kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan ini melibatkan beberapa pihak di dalamnya pelaksanaannya. Pihak-pihak tersebut dalam hal ini tentunya adalah bagian Unit Ketahanan Kampus (UKK), bagian Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK), serta Wakil Rektor II. Pada awalnya pihak UKK yang memunculkan ide untuk pertambahan tenaga keamanan, lalu setelah itu UKK bersama BAUK dan Wakil Rektor II melakukan rapat membicarkan lebih lanjut rencana tersebut, sampai akhirnya mereka berencana untuk menambah jumlah tenaga keamanan dengan memakai jasa tenaga outsourcing. Selanjutnya, setelah rencana kebijakan tersebut diputuskan, mereka kemudian menyampaikannya kepada pihak yayasan untuk mendapat persetujuan pelaksanaan rencana tersebut. Pada akhirnya yayasan menyetujui adanya rencana kebijakan tersebut sehingga rencana tersebut bisa segera dilaksanakan.

5.Proses munculnya rencana kebijakan *Outsourcing* tenaga keamanan di Universitas X

Pertumbuhan Universitas X sendiri bisa dibilang cukup pesat, dengan penambahan jumlah mahasiswa yang begitu banyak setiap tahunnya, dan juga area kampus juga menjadi semakin luas. Hal tersebut memicu untuk memperketat penjagaan kampus, karena Universitas X sendiri ini merupakan kampus yang bersifat terbuka. Berbeda dengan kampus yang lain, Universitas X menyediakan beberapa fasilitas yang bisa digunakan untuk publik seperti ATM, bank, poliklinik, serta kantor pos. Gedung-gedung yang ada di Universitas X sendiri pada jam-jam tertentu biasanya juga sering digunakan oleh beberapa gereja dan organisasi-organisasi Kristen yang lain.

Rencana *outsourcing* tenaga keamanan ini sendiri mulanya berawal dari pembicaraan, dan melihat tren tenaga keamanan yang bekerja secara *overtime*. Pihak UKK sendiri juga melihat bahwa sudah semakin sulit untuk mengendalikan lingkungan kampus, di samping itu banyak terdapat pintu masuk ke dalam area kampus yang menyebabkan titik penjagaan jadi kurang efektif bila dilakukan dengan jumlah tenaga keamanan yang terbatas, dan penjagaan yang dilakukan juga tidak akan cukup menjangkau semuanya jika hanya mengandalkan cctv.

Melihat kondisi yang tidak bisa diabaikan tersebut, mulailah dilakukan pengkajian rencana penggunaan outsourcing tenaga keamanan di Universitas X. Pengkajian yang saat itu dilakukan membahas seputar pemakaian *outsourcing* seperti apa yang diinginkan, titik mana yang kira-kira akan di outsourcing-kan, dan bagaimana koordinasinya supaya Universitas X tetap memegang kendali dan jangan sampai malah Universitas yang dikendalikan. Pengkajian tersebut sebenarnya sudah dilakukan sejak lima tahun yang lalu bersamaan dengan penetapan *outsourcing* di bagian parkiran, tetapi penetapannya baru terjadi di tahun 2011 kemarin.

6.Proses penetapan rencana kebijakan *Outsourcing* tenaga keamanan di Universitas X

Universitas X telah mengadakan dua kali putaran untuk memilih rekanan mereka. Sebelum ini telah diadakan tender dan seleksi untuk memilih calon rekanan perusahaan *outsourcing* yang akan bekerjasama dengan Universitas X., karena pada putaran yang pertama Universitas merasa masih kurang cocok maka diadakanlah putaran yang kedua ini.

Perekrutan calon rekanan ini dilakukan dengan sangat selektif dan hati-hati, karena tenaga keamanan ini berkaitan dengan lingkungan kampus dan menjaga seluruh area kampus jadi dengan begitu Universitas harus memilih dengan baik calon rekanan mereka supaya kedepannya juga tidak akan merugikan pihak Universitas dan masyarakat Universitas. Target pelaksanaan rencana kebijakan ini diharapkan bisa dilaksanakan di tahun 2012 ini. Akan tetapi pihak Universitas masih membenahi lagi SOP (*Standard Operational Procedure*) dan masalah perjanjian-perjanjiannya bersama perusahaan *outsourcing.*

Perekrutan *outsourcing* ini hanya untuk menutup jumlah kekurangan tenaga keamanan serta penjagaan bagian luar. Tenaga keamanan tetap yang ada akan ditugaskan untuk penjagaan hanya di dalam gedung (gedung T, gedung W, gedung P) saja, sedangkan masalah penjagaan area di luar gedung dan pada area sekitar kampus akan diserahkan pada pihak tenaga *outsourcing.* Melihat banyak tenaga keamanan tetap yang sudah pada usia lanjut, pihak Universitas merasa akan lebih manusiawi jika mereka berjaga di dalam gedung, dengan begitu area di dalam gedung yang sebelumnya sangat minim sekali penjagaannya akan lebih terkontrol, serta mahasiswa, dosen, serta karuawan yang berada di dalam gedung juga bisa merasa lebih aman dengan adanya penjagaan dalam gedung. Untuk masalah manajemen komando *outsourcing* tenaga kemanan nantinya tetap berada di bawah Universitas, jadi tenaga *outsourcing* tersebut yang harus mengikuti komando dan aturan-aturan yang ada di Universitas X.

7.Apakah kebijakan *Outsourcing* sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki Universitas X

Beberapa kebijakan yang dimiliki oleh Universitas X mengenai outsourcing, antara lain:

1. Universitas bukan hanya meminta orang untuk bekerja, tapi juga sekaligus memasukkan di dalamnya itu sebuah sistem. Misalnya, seperti parkiran. Universitas bukan sekedar membayar orang untuk bekerja di Universitas, tetapi membeli sebuah sistem yang digunakan untuk bagian parkiran, seperti peralatan yang dibutuhkan dan sebagainya. Di sini Universitas juga akan melihat bagaimana manajemen perusahaan *outsourcing* yang menjadi rekanan mereka dalam mengatur dan membina pekerjanya. Mereka harus punya sistem gaji, serta perjanjian kerja dengan para tenaga kerja *outsourcing* mereka dengan jelas.
2. Pada sisi *flexibility*. *Flexibility* di sini berarti ketika Universitas akan merubah SOP meskipun sudah ada SOP dalam bentuk paten dari perusahaan *outsourcing*, mereka harus mengikuti pihak Universitas. Jadi sistem

juga disesuaikan dengan kondisi yang ada di Universitas X.

3. *Value*. Universitas memastikan *staff* yang mereka rekrut memenuhi kualifikasi atau standar tertentu. Misalnya, pada tenaga keamanan minimal ada beberapa diantara staff-nya itu harus punya sertifikat. Sertifikat tesebut biasa disebut GADA: GADA Pratama, GADA Madya, GADA Utama, dengan standar pelatihan dari kepolisian. Berkaitan dengan nilai-nilai Universitas akan terus men-share-kan dengan mereka.
4. Standar. Universitas tidak ingin dipusingkan dengan manajemen *outsourcing*, misalnya sakit, cuti, dan sebagainya. Pada intinya Universitas hanya melihat pada perjanjian awal, jika perusahaan rekanan sudah melakukan kesepakatan untuk selalu memenuhi kebutuhan jumlah tenaga kerja mereka, mereka harus menjalankannya. Terkait dengan masalah gaji, kesejahteraan karyawannya, jaminan sosial atau asuransi itu sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia *outsourcing*.

Adapun nilai-nilai yang dimiliki oleh Universitas X yang biasa disingkat menjadi LIGHT, yaitu:

1. *Love," is the spirit of caring"*
2. *Integrity, "is character in action"*
3. *Growth, "is the fruit of holistic learning"*
4. *Humility,"is the beginning of wisdom"*
5. *Truth, "is the basis of true life"*

Menurut hasil penelitian kebijakan *outsourcing* ini sudah sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh Universitas X. Misalkan saja pada *Love* yang diartikan sebagai semangat kepedulian pada orang lain, bisa dilihat bahwa Universitas X mempunyai kepedulian pada tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun *outsourcing*. Meskipun pada dasarnya dalam outsourcing Universitas X hanya membayar upah mereka sesuai kesepakatan awal bersama perusahaan *outsourcing* yang menjadi rekanan mereka, Universitas X juga memperhatikan kesejahteraan mereka dengan memberikan upah tidak dibawah standar minimum, tapi sesuai dengan standar minimum yang ada.

Integrity, Universitas X selalu menanamkan nilai-nilai yang baru pada setiap pegawainya tidak terkecuali tenaga *outsourcing* juga, jadi Universitas X selalu menanamkan nilai-nilai yang dimiliki oleh Universitas agar mereka dapat membuahkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan di Universitas X ini. *Growth* di sini, Universitas X memperhatikan bagaimana kinerja tenaga kerja *outsourcing* yang ada dan selalu melakukan evaluasi yang berkesinambungan atas kinerja mereka, serta akan selalu membenahi apa yang dianggap salah sehingga bisa mendapat hasil yang optimal dari tenaga kerja *outsourcing*-nya.

Humility, yang bisa diartikan sebagai awal dari kebijaksanaan, di sini Universitas X bertindak tegas dalam menyikapi masalah yang ada pada setiap tenaga kerjanya. Yang terakhir adalah *Truth*, yang merupakan dasar kepedulian sejati. Universitas X tidak semata-mata hanya mempekerjakan tenaga *outsourcing* tanpa memperhatikan performa mereka bekerja selama ini, misalkan saja jika ada tenaga kerja yang dianggap cakap dan dapat bekerja dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku, Universitas X akan mempertimbangkannya sebagai koordinator pada bagiannya dan mungkin saja akan bisa menjadi salah satu dari pegawai tetap di Universitas X tentu saja hal itu akan dibicarakan lebih lanjut bersama pihak dari perusahaan rekanan mereka.

8.Dampak dari rencana kebijakan *Outsourcing* tenaga keamanan terhadap kepuasan tenaga keamanan tetap Universitas X

Adanya rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan tentunya tidak akan pernah luput dari pengaruhnya terhadap tenaga keamanan itu sendiri. Melalui wawancara yang dilakukan oleh peniliti kepada beberapa tenaga kemanan yang ada di Universitas X, dapat disimpulkan seluruh tenaga keamanan sudah mengetahui adanya rencana kebijakan *outsourcing* tersebut. Bagi sebagian dari mereka merasa rencana tersebut tidak banyak memberi pengaruh bagi mereka, karena mereka berpikir untuk pensiun dalam beberapa tahun kedepan dikarenakan faktor usia yang ada. Bagi mereka yang masih dalam usia produktif tentunya untuk bekerja mereka merasa sedikit was-was, karena mereka merasa belum mengetahui dengan pasti bagaiamana nantinya nasib mereka saat rencana tersebut mulai terealisasi secara nyata.

Banyak ketakutan dan juga perasaan enggan saat memikirkan adanya rencana tersebut, akan tetapi sebagai tenaga kerja yang berada di bawah komando pimpinan mereka juga tidak bisa berharap banyak dan tidak bisa memilih kesempatan yang sudah diberikan kepada mereka untuk bekerja. Bisa diartikan mereka bersikap pasrah terhadap adanya rencana tersebut dan sebisa mungkin mendukung keputusan pimpinan (Universitas X) untuk mengadakan rencana *outsourcing* tenaga keamanan. Beberapa ketakutan yang mereka rasakan diantaranya adalah jika ada pergeseran pada tenaga kerja, pemensiunan tenaga kerja, dan pemindahan tenaga kerja pada bidang atau bagian lain dengan adanya *outsourcing* yang akan menggantikan posisi mereka.

Sebagai bagian dari Universitas mereka menginginkan Universitas untuk menambah pegawai tetap dalam bidang keamanan, dan bukannya memakai *outsourcing*. Menurut mereka *outsourcing* ini nantinya akan kurang rasa memiliki terhadap Universitas, karena mereka bekerja di sini hanya sebagai tenaga kerja kontrak. Adanya rencana kebijakan *outsourcing* tenaga keamanan ini ternyata juga menimbulkan perdebatan diantara tenaga keamanan sendiri. Sebagian kecil dari mereka memilih untuk bersikap netral terhadap rencana tersebut, ada yang merasa kurang setuju, tetapi banyak yang merasa tidak setuju dengan adanya rencana kebijkan tersebut.

Hal yang menjadi pertimbangan mereka selain tidak adanya rasa memiliki oleh tenaga kerja *outsourcing*, mereka juga takut jika nantinya mereka tidak akan bisa bekerjasama dengan baik dengan para *outsourcing*, serta kecemburuan yang dirasakan *outsourcing* terhadap mereka tenaga keamanan tetap di Universitas X dalam masalah gaji maupun tunjangan dari Universitas. Sebagai tenaga keamanan tetap,

tenaga keamanan tetap mendapatkan tunjangan dan juga upah lembur dari pihak Universitas, sedangkan sebagai tenaga *outsourcing* upah tenaga kerja *outsourcing* tetap mengikuti standar upah minimum (UMR) dan tidak mendapat tunjangan dari Universitas X.

Peneliti menyimpulkan bahwa mereka merasa tidak puas dengan adanya rencana kebijakan tersebut, akan tetapi mereka benar-benar memahami bahwa saat ini Universitas X sangat membutuhkan tenaga kerja tambahan pada bagian keamanan. Meskipun ada yang bersikap pasrah diantara mereka yang merasa tidak setuju dengan adanya rencana kebijakan tersebut, namun tidak dapat dipungkiri bahwa mereka berusaha untuk selalu mendukung keputusan tersebut, karena mereka juga memikirkan bagaimana nasib Universitas untuk kedepannya sebagai bagian dari Universitas X.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai rencana kebijakan outsourcing tenaga keamanan Universitas X Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dasar pertimbangan munculnya rencana *outsourcing* tenaga keamanan memang utamanya dikarenakan kekurangan jumlah dalam tenaga keamanan, dan hal tersebut menjadi kebutuhan mendesak bagi pihak Universitas. Kebutuhan tersebut harus segera dipenuhi demi kelancaran dan keamanan universitas, serta terciptanya kinerja yang efektif dan efisien di tenaga keamanan Universitas X. Mengingat kelebihan penggunaan jasa *outsourcing* serta pengalaman menggunakan *outsourcing* selama ini, Universitas X merasakan beberapa keuntungan yang bisa diperoleh dengan adanya *outsourcing* tenaga keamanan serta diharapkan bisa tercipta penjagaan yang lebih terkontrol dan terkoordinasi dengan baik di tenaga keamanan.
2. Rencana kebijakan tersebut tidak semata-mata berdasarkan keputusan sepihak dari Unit Ketahanan Kampus, akan tetapi telah di bahas serta disepakati bersama dengan pihak pimpinan Universitas X, serta persetujuan dari pihak Yayasan. Pengambilan keputusan untuk menggunakan tenaga *outsourcing* pada bagian tenaga keamanan ini pun sudah direncanakan dan diperkirakan dengan matang untuk keperluan dan kebaikan Universitas dimasa mendatang.
3. Kebijakan yang ada di Universitas X untuk para tenaga kerja *outsourcing* dibuat dengan matang dan jelas. Berkaitan dengan nilai-nilai yang dimiliki Universitas X pun di sampaikan pada setiap tenaga kerjanya dan ditanamkan dengan baik oleh Universitas X untuk dijalankan bersama sebagai warga Universitas. Kebijakan yang dimiliki Universitas dirasa sudah sesuai dengan nilai-nilai Universitas dan penerapannya selama ini dirasa sudah cukup baik.
4. Rencana kebijakan *outsourcing* pada tenaga keamanan ini pun memberikan dampak pada tenaga keamanan yang ada. Tenaga keamanan merasa tidak puas akan rencana tersebut.

2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa saran yang dapat diberikan peneliti yang mungkin dapat berguna dalam rencana kebijakan outsourcing antara lain:

1. Rencana kebijakan outsourcing sangat diharapkan untuk segera terealisasi agar dapat memenuhi kekurangan jumlah tenaga keamanan yang ada agar keamanan kampus dapat terjaga dengan lebih baik, dan dapat menciptakan lingkungan serta perasaan aman bagi warga Universitas. Selain itu untuk membantu memilih penetapan rekanan bisa melihat bagaimana outsourcing yang sudah berjalan selama ini sebagai pertimbangan bagaimana nantinya kehidupan Universitas saat rencana tersebut terealisasi.
2. Pihak Universitas sebaiknya membuat perencanaan kebijakan untuk kedepannya bagi pihak outsourcing tenaga keamanan dan tenaga keamanan tetap yang ada supaya mereka nantinya dapat bekerjasama dengan baik, dan antara satu dengan yang lainnya tidak timbul persaingan yang merugikan kedua belah pihak serta Universitas sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Corbet. (2004). *The Outsourcing Revolution.* United States of America: Dearborn Trade Publishing.

Divisi riset PPM Manajemen, *Outsourcing*. (Agustus, 28, 2008) Retrieved 7 Mei, 2012 from http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=divisi%20riset%20ppm%20manajemen-outsourcing&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fppm-manajemen.ac.id%2Fwp-content%2Fuploads%2FPAPER-OUTSOURCING-final1.doc&ei=SScGUYGwBYWJrAfQv4G4CQ&usg=AFQjCNGqVr_RiV7Lg9918B00bOZqFcB-Qg&bvm=bv.41524429,d.bmk&cad=rja

Firdaus, M.A. (2012). *Metode Penelitian*. Tangerang Selatan: Jelajah Nusa.

Indrajit dan Djokopranoto. (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*, 2nd ed. Jakarta: PT. Grasindo.

Jehani, Libertus. (2008). *Hak- hak Karyawan Kontrak*. 2nd ed. Jakarta: Forum Sahabat.

Koesmono, H. Teman, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogtakarta: ANDI.

Mangkunegara Anwar Prabu. (2005*). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 6th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prianti, Desi, D. *Petunjuk Praktis Cara Melakukan Penelitian Fenomenologi*. (Januari 3, 2011). Retrieved 28 November, 2012 from http://desidwiprianti.lecture.ub.ac.id/2011/01/petunjuk-praktis cara-melakukan-penelitian-fenomenologi/

Rahayu, Imma. (2011). *Analisa Kualitatif Efektivitas Kebijakan Outsourcing di Universitas Kristen Universitas*, Surabaya: Disertasi Universitas Kristen Universitas.

Robbins, Stephen, (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.

Sandjaja, B dan Heriyanto, A. (2006). *Panduan Penelitian*, Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Wahyuni, S., Idrus, M.S., Zain, D., dan Rahayu, M, (n.d). *Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*, Malang: Disertasi Universitas Brawijaya.

Yasar, Iftida, (2011). *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.